



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de junio de 2019)

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Tribunal Constitucional
- Tribunal Supremo
- Audiencia Nacional
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA –GUÍA–

Profesores contratados administrativos: la naturaleza temporal del vínculo no justifica la exclusión del reconocimiento de un complemento sujeto a la mera antigüedad con respecto a los profesores funcionarios de carrera

Profesorado en centros de enseñanza. Contrato en régimen administrativo de duración determinada. Principio de no discriminación. Concesión por la normativa nacional de un complemento retributivo únicamente a los funcionarios de carrera. Complemento de grado.

Declara el tribunal que el complemento retributivo del grado debe considerarse condición de trabajo, en el sentido del acuerdo marco, ya que el único requisito objetivo para su concesión es haber cubierto un tiempo de servicios de seis años y siete meses. Se entiende que no existe ninguna diferencia entre las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales asumidos por un profesor funcionario de carrera y los asumidos por un profesor contratado administrativo. Ante la comparabilidad de situaciones, se examina la eventual existencia de una razón objetiva que lo justifique, declarando el tribunal que no concurre, por cuanto la concesión del complemento en cuestión no parece estar relacionada con el ascenso de grado del funcionario afectado, sino con la antigüedad, es decir, se concede por el mero hecho de haber cubierto el tiempo de servicios requerido, y no afecta a su posición en el sistema de carrera profesional.

(STJUE de 20 de junio de 2019, asunto C-72/18)

Sucesión de empresa: la mera intención de liquidar la entidad cesionaria una vez efectuado el traspaso no impide que los trabajadores sean transmitidos siempre que la cesión no resulte abusiva

Sucesión de empresa. Transmisión de una parte de empresa. Criterio de estabilidad de la continuación de una actividad económica. Intención de liquidar la entidad transmitida. Trabajadores con 30 años de antigüedad que alegan que el objetivo de la transmisión es suprimir los puestos de trabajo sin hacer frente a las consecuencias financieras negativas.

Señala el tribunal que la Directiva 2001/23/CE se aplica a la transmisión de una unidad de producción cuando, por un lado, el cedente, el cesionario o ambos conjuntamente actúan con vistas a que el cesionario continúe con la actividad



▶
 económica ejercida por el cedente, pero también a la posterior desaparición del propio cesionario, en el marco de una liquidación, y, por otro lado, la unidad de que se trata, que no tiene capacidad para alcanzar su objeto económico sin recurrir a factores de producción procedentes de terceros, no es totalmente autónoma, siempre que, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, por una parte, se respete el principio general del derecho de la Unión que impone al cedente y al cesionario no pretender beneficiarse de forma fraudulenta y abusiva de las ventajas que podrían obtener de la Directiva 2001/23/CE y, por otra parte, que la unidad de producción de que se trata disponga –imperativamente– de garantías suficientes que le permitan el acceso a los factores de producción de un tercero para no depender de las decisiones económicas efectuadas por este de forma unilateral. Cabe puntualizar con respecto a lo señalado anteriormente que de la Directiva 2001/23/CE no se deduce que la actividad transmitida deba continuar ilimitadamente ni que el cedente, el cesionario o ambos conjuntamente no puedan tener también la intención de hacer desaparecer (liquidar) posteriormente, tras haber desarrollado la actividad, al propio cesionario. Así pues, de ninguna disposición de dicha directiva resulta que el legislador de la Unión haya pretendido supeditar su aplicabilidad a la perennidad del cesionario más allá de un término concreto. Por otro lado, procede verificar que los requisitos no se cumplen solo formalmente, debiendo cumplirse la exigencia de que la transmisión permita al cesionario la continuación de la actividad de manera estable, de tal forma que, si no concurre un conjunto coherente de factores de producción, generándose por ello un desequilibrio entre los materiales de entrada y los de salida en la producción, que pudieran llevar a su asfixia y provocar, progresiva pero inevitablemente la desaparición de la actividad transferida, no solo no puede considerarse conforme con la exigencia de estabilidad, sino que podría poner además de manifiesto una intención abusiva de los operadores económicos en cuestión con el fin de eludir las repercusiones económicas negativas de la futura liquidación de la entidad transmitida que normalmente hubieran debido incumbir al cedente y que el cesionario no se halla en condiciones de asumir.

(STJUE de 13 de junio de 2019, asunto C-664/17)

Sucesión de empresa. Los trabajadores remunicipalizados mantienen sus derechos, sin que quepa su sometimiento a un procedimiento de selección ni alterar su vínculo de empleo

Sucesión de empresa. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador. Trabajadora sujeta a un contrato temporal para el desempeño de un puesto de confianza a la que se le extingue su contrato como consecuencia de la disolución y liquidación de la empresa municipal para la que prestaba servicios, ante su negativa a aceptar, para su integración en la plantilla del ayuntamiento, su sometimiento a un procedimiento público de selección, con la rebaja de su salario durante un periodo de 10 años, y la vigencia de un nuevo vínculo a partir de ese momento.

Tales exigencias, por un lado, modifican las condiciones de trabajo y, por otro, pueden colocar a la trabajadora en una situación menos favorable que aquella en la que se encontraba antes de dicha transmisión, por lo que se consideran contrarias a la normativa comunitaria. Todo ello se entiende en el marco del respeto a la identidad nacional inherente a las estructuras políticas y constitucionales de los Estados miembros y sin que ello signifique, al tiempo, que el artículo 4.2 del TUE que lo dispone permita privar a un trabajador de la protección que le confiere el derecho de la Unión vigente en dicho ámbito (art. 2.1 d) Directiva 2001/23/CE). Señala la sentencia que la referida directiva tiene por objeto garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario y no extender eventualmente sus derechos. Es decir, que la protección de la que disfruta una persona en virtud de la legislación nacional no se deteriore por el mero hecho de la transmisión.

(STJUE de 13 de junio de 2019, asunto C-317/18)

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL –GUÍA–

El alto tribunal perfila indirectamente el concepto de acoso moral mediante la delimitación del derecho fundamental a la integridad moral

Derecho a la integridad personal. Acoso laboral. Vulneración del derecho a la integridad moral: marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurra en un abuso de poder o arbitrariedad. Concepto constitucional de integridad moral y trato degradante. Proyección en el ámbito de las relaciones laborales.

Al Tribunal Constitucional no le corresponde elaborar un concepto de acoso laboral. Debe solo interpretar, en su proyección sobre las relaciones laborales o funcionariales, el concepto constitucional de trato degradante y el más amplio de lesión de la integridad moral (art. 15 CE). Desde la perspectiva del trabajador hostigado, tales conceptos constitucionales representan un mínimo insoslayable para el legislador que establece –y para el órgano judicial que interpreta y aplica– un concepto normativo de acoso laboral. Ahora bien, el concepto de acoso laboral que establezca la legalidad ordinaria puede ser más amplio o más estricto. Para valorar si la Administración ha vulnerado el derecho fundamental a la integridad moral de un empleado público (art. 15 CE), hay que determinar, atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, es adecuada para producir un resultado lesivo (elemento «intención»); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento «menoscabo») y si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento «vejación»). Faltando este último elemento, no habrá trato degradante, pero solo podrá descartarse la vulneración del artículo 15 de la CE si la conducta enjuiciada halla cobertura legal (legalidad), responde a un fin constitucionalmente legítimo (adecuación), constituye la alternativa menos restrictiva (necesidad) y produce más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral (proporcionalidad en sentido estricto). Por tanto, el trato degradante está sujeto a una prohibición absoluta sea cual sea su fin, es decir, en modo alguno puede ser determinante la mayor o menor bondad o legitimidad de la finalidad pretendida. Tampoco puede perderse de vista que, con carácter general, la protección de los derechos fundamentales sustantivos no puede quedar supeditada a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control y que, en el caso, el comportamiento administrativo era objetivamente adecuado para producir la lesión de la integridad personal del demandante de amparo. Asimismo, no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan solo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma. A la vista de todo ello, atendidas la intensidad de los elementos examinados (intención, menoscabo y vejación) y las circunstancias del caso (singularmente, la larga duración de la postergación laboral y la ausencia de motivo legítimo), procede concluir que la Administración ha dispensado al trabajador un trato sin duda merecedor de la calificación de degradante y, en cuanto tal, contrario a su derecho fundamental a la integridad moral. No está de más precisar que, en la hipótesis de que hubiera faltado el componente vejatorio, el trato dispensado no habría podido considerarse degradante, pero, en ausencia de cobertura legal y de un objetivo legítimo, habría incumplido *a limine* el canon de la proporcionalidad, por lo que habría vulnerado igualmente el derecho a la integridad moral del demandante de amparo (art. 15 CE). Desde la perspectiva constitucional, lo relevante es que el concepto de acoso laboral que resultaba aplicable (el recogido en el protocolo aprobado por la Administración) era apto en el presente caso para canalizar la protección constitucional debida frente al trato degradante o lesivo de la integridad moral, así como que la Administración y los órganos judiciales, al apartarse del concepto señalado, no han remediado la vulneración del artículo 15 de la CE.

(STC de 6 de mayo de 2019, núm. 56/2019)

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

El Tribunal Supremo reconoce a los readmitidos tras un despido improcedente el derecho a las vacaciones correspondientes al periodo de sustanciación del proceso

Despido improcedente. Representante unitario de los trabajadores que asume la opción ofrecida por la sentencia en favor de la readmisión, percibiendo salarios de tramitación desde el despido hasta la notificación de aquella. **Derecho al disfrute de las vacaciones –o a su compensación en metálico– en virtud del tiempo correspondiente a dichos salarios de tramitación cobrados y referidos al periodo de sustanciación del proceso por despido.**

Ese tiempo de sustanciación del proceso de despido y de los recursos interpuestos, cuando finalmente se opta por la readmisión efectiva del trabajador, ha de ser considerado como tiempo de actividad laboral, puesto que, si en ese lapso de tiempo no ha habido trabajo efectivo, no ha sido precisamente por la voluntad del trabajador, sino que la inactividad se debe a un acto extintivo de la empresa que después se declara ilícito, y cuyos efectos antijurídicos se tratan de restaurar completamente a través de la readmisión. Por ello, ese tiempo de tramitación equiparable a tiempo de trabajo tras la readmisión proyectará sus efectos sobre los parámetros de la relación laboral, entre los que se encuentra el derecho a las vacaciones no disfrutadas por el trabajador debido a causas que en absoluto le son imputables. En consecuencia, si el demandante, después de ejercitar legítimamente su opción en favor de la readmisión como representante unitario de los trabajadores, obtuvo las remuneraciones correspondientes a los salarios de tramitación e inició de nuevo su actividad laboral incorporándose a la empresa, en ese momento fue cuando pudo realmente solicitar las vacaciones no disfrutadas que ahora postula, referidas –en el caso– a los años 2014 y 2015. Las correspondientes a este último año deberán ser reconocidas en su totalidad, esto es, 30 días, puesto que se completó la integridad del año de trabajo a todos los efectos. Por lo que se refiere al año 2014, el actor reclama también el otorgamiento de ese periodo de tiempo completo de vacaciones, 30 días, que también deberán ser reconocidos, puesto que el artículo 38.1 del ET se remite a la regulación que se contenga en los convenios colectivos, lo que, en el caso de autos, supone la aplicación del artículo 122 de la Normativa Laboral de Telefónica, con arreglo a la cual se contempla la posibilidad de que, si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas «... por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente», debiendo entenderse que la actuación ilícita de la empresa cuando decidió proceder a la extinción del vínculo de manera improcedente equivale a la existencia de esa necesidad del servicio, siempre vinculada precisamente a una decisión o actuación empresarial, como es el caso, que además impidió que el trabajador pudiera ejercitar en tiempo su derecho.

(STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2019, rec. núm. 1518/2017)

Los futbolistas de élite –aun cobrando salarios elevados– tienen derecho a indemnización cuando finalice su contrato temporal

Deportistas profesionales. Futbolistas de élite. Derecho a la indemnización legalmente prevista por finalización de contrato temporal.

La finalidad perseguida por la indemnización por término de contrato es compatible con la especialidad del contrato deportivo, puesto que, respecto del mismo, mejora su estabilidad o minorra las consecuencias desfavorables de la precariedad. El artículo 21 del RD 1006/1985 ordena la aplicación supletoria de las normas comunes; esa es la regla general. La excepción surge respecto de previsiones normativas que sean «incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales». No hay obstáculos derivados de las peculiaridades de la actividad deportiva que se opongan al juego del artículo 49.1 c) del ET. Y la pertenencia a un sector de actividad (aquí, el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen la personas



► con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales. Dándose los presupuestos de laboralidad (art. 1.1 ET), el legislador no establece un tope retributivo a partir del cual las personas que lo superan queden al margen de los derechos laborales, sino que se preocupa de garantizar lo contrario: que nadie quede por debajo de lo suficiente para satisfacer las propias necesidades y las del círculo familiar (art. 35.1 CE; art. 27 ET). Cuando la empresa debe abonar una indemnización como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo no aparece tope alguno que conduzca a minorarla, toparla o, mucho menos, excluirla. La toma en consideración del elevado nivel de ingresos, en términos comparativos, tiene sentido en nuestro diseño normativo cuando se trata de acceder a prestaciones públicas, como las del Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET), cuando se afrontan los derechos de quienes poseen una posición acreedora frente al trabajador (art. 27.2 ET) o cuando se gradúa la concurrencia de créditos frente al empleador (art. 32 ET). Pero cuando se trata de dotar de contenido a los derechos patrimoniales que quien trabaja posee frente a su empleador, la ley laboral no diferencia a quienes cobran salarios elevados de quienes se encuentran en el otro extremo del abanico retributivo. No lo hace ni respecto de los contratos comunes ni respecto de las relaciones laborales de carácter especial. Al margen de los supuestos formativos o de interinidad, el artículo 49.1 c) del ET se aplica siempre que ha habido una contratación temporal que llega a su término, con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo. Sala General. **Voto particular.**

(STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2019, rec. núm. 3957/2016)

Incapacidad temporal. Agotamiento del plazo máximo y recaídas. La decisión denegatoria de la entidad gestora tiene que ser objetiva y razonada

Incapacidad temporal (IT). Agotamiento del periodo máximo de duración. Recaída antes de los 180 días de actividad. Efectos económicos.

Siendo el INSS el competente para determinar si el trabajador debe seguir percibiendo el subsidio de IT –concurriendo la afectación patológica incapacitante constatada médicamente–, no puede justificar su denegación en la exclusiva circunstancia de que el mismo no ha reanudado su actividad laboral por el periodo mínimo de 180 días desde la anterior alta. La atribución de competencia al INSS ni implica una declaración automática ni puede tampoco ser discrecional. Esa facultad exclusiva exige a la entidad gestora analizar los elementos objetivados sobre el estado del trabajador que justifiquen la denegación de aquellos efectos económicos. No consta en el presente caso el cumplimiento de aquella obligación de justificar en qué medida el estado del trabajador no implicaría la situación de IT, esto es, la incapacidad temporal para trabajar con derecho a la correspondiente prestación, por lo que procede reconocer el derecho al subsidio por la baja iniciada el 25 de agosto de 2015.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2019, rec. núm. 2182/2017)

Exclusión del programa de renta activa de inserción. La doble notificación infructuosa practicada en el domicilio del beneficiario no excluye la vía edictal

Renta activa de inserción (RAI). Procedimiento de exclusión del programa llevado a cabo por el SPEE por no comunicación de circunstancias que darían lugar a la suspensión/extinción del derecho. Incomparecencia del beneficiario requerido por dos veces en su domicilio por correo certificado con acuse de recibo.

La doble notificación infructuosa practicada en el domicilio del beneficiario no excluye el cumplimiento de las previsiones del artículo 59 de la Ley 30/1992, de RJAP y PAC, disposición que impone la obligación de hacerse por medio de edictos en el tablón de anuncios del ayuntamiento del último domicilio, en el BOE, en el boletín oficial de la comunidad



▶
autónoma o en el de la provincia, según cuál sea la Administración de la que proceda el acto que se tiene que notificar y el ámbito territorial del órgano que lo dictó. No habiendo podido el demandante efectuar el trámite de alegaciones y aportación de pruebas con examen en su caso del expediente administrativo, al que tenía derecho, por falta de conocimiento formal y en su momento, del escrito-propuesta, mediante el que el demandado SPEE inició el procedimiento sancionador, es claro que se le ha producido una situación de indefensión, al haberse dictado resolución posteriormente declarando extinguida la RAI y la percepción indebida de prestaciones, por lo que dicha resolución deviene nula y sin efecto, así como todas las actuaciones administrativas posteriores, con retroacción de las mismas al momento de iniciación de procedimiento sancionador.

(STS, Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2019, rec. núm. 3427/2017)

Los laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos no son títulos susceptibles de ejecución definitiva en el proceso laboral

Fracasadas negociaciones para la redacción de un convenio colectivo de empresa. Comisión negociadora que somete a arbitraje la parte relativa a retribución y régimen de jornada de determinado personal. Presentación de demanda de ejecución de laudo arbitral ante la Sala de lo Social del TSJ.

La LRJS distingue, dentro de los laudos arbitrales de naturaleza social, además de los individuales y los colectivos, los que denomina como dictados en sustitución de la negociación colectiva o sustitutivos de los convenios colectivos. Así, por un lado, el propio artículo 68.2 de la LRJS niega expresamente el carácter de título objeto de ejecución a los pronunciamientos judiciales firmes –o títulos equiparables– que tengan eficacia normativa, lo que ocurre con el laudo del presente procedimiento, al establecer preceptos del convenio colectivo en materia de retribuciones y jornada, sustituyendo la negociación colectiva que no pudo alcanzarse. Junto a ello, y en relación con la equiparación que se hace de los laudos firmes a las sentencias firmes dictadas en procesos de conflictos colectivos, entre los que se incluyen los procesos de impugnación de convenios colectivos y laudos arbitrales –según se obtiene del art. 153.2 LRJS, al definir el ámbito de aplicación del capítulo VIII, relativo a los procesos de conflictos colectivos–, la norma sobre ejecuciones colectivas del artículo 247 de la LRJS también limita la ejecución en esa modalidad a título extrajudiciales, de naturaleza social, que «sean estimatorios de pretensión de condena» y «susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160», condición que no está presente en el laudo que se pretende ejecutar porque, como se ha dicho antes, dicho laudo complementa un convenio colectivo o, en términos de la LRJS, es «sustitutivo de estos», en aquello que el convenio colectivo no regula, lo que se compagina con lo indicado en relación con el artículo 68.2 de la LRJS, cuando se excluye de la ejecución definitiva a los títulos extrajudiciales que tengan carácter normativo o interpretativo.

(STS, Sala de lo Social, de 23 de abril de 2019, rec. núm. 162/2018)

AUDIENCIA NACIONAL –GUÍA–

La actualización anual del SMI no tiene como efecto automático el incremento del salario base inferior establecido convencionalmente

SMI para 2019. Efectos de la última subida establecida por el RD 1462/2018. Solicitud de que la empresa abone a los trabajadores un salario mínimo de 900 euros al mes por 14 pagas (obviándose los 675,20 euros



► del salario base establecidos en el convenio colectivo), o lo que es lo mismo, un salario mínimo anual de 12.600 euros, adicionando a dicho importe (sin que se proceda a ningún tipo de absorción o compensación) tanto los complementos salariales que los empleados vienen percibiendo como el concepto denominado prima de producción. Improcedencia.

Aunque el real decreto mencionado disponga que el salario mínimo a comparar con los salarios profesionales resulta de la adición al SMI de los complementos salariales del ET y las primas de producción e incentivos, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a los 12.600 euros, hay que tener en cuenta que las reglas de compensación y absorción, establecidas en el reglamento, no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, al propio SMI, es decir, 12.600 euros anuales este año. De estimarse la tesis de los demandantes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos cuyos salarios base fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base de convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, lo que es peor, volaría el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios, al ser el Gobierno quien decidiría al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo. Imposibilitaría también alcanzar el objetivo, perseguido por el Comité de Derechos Humanos, de que el SMI alcance el 60% del salario medio de los trabajadores, puesto que el incremento del salario base pactado en los convenios, con base en el incremento del SMI, supondría un incremento objetivo de los salarios medios, que haría inalcanzable el objetivo citado. Se descarta, por otro lado, que no quepa la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción.

(SAN, Sala de lo Social, de 24 de mayo de 2019, núm. 71/2019)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA -GUÍA-

Accidente *in itinere*. Lo es el que ocurre al desviarse el trabajador de su trayecto habitual para dejar a su hijo al cuidado de los abuelos

Accidente *in itinere*. Enfermera que, tras dejar a su hijo en el domicilio de sus padres, por ser un día no lectivo para aquel, se dirigía a realizar visitas domiciliarias. Utilización de su propio coche, con el que realizaba habitualmente los desplazamientos.

Si bien es cierto que el traslado desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo no exige el paso por la localidad donde tuvo lugar el accidente, ha quedado demostrado que su pase por dicha localidad vino motivado por la necesidad de dejar a su hijo menor, que se encontraba de vacaciones escolares, en casa de sus padres para su cuidado, es decir, para poder conciliar su vida familiar con la laboral y como medio para conseguir el cuidado de su hijo, de donde se desprende que la pequeña desviación en el trayecto habitual que hizo ese día no resultó ajena a una concausa laboral, es decir, a la necesidad de poder acudir y ejecutar su trabajo sin abandono del cuidado de su hijo, sin que el mínimo desvío efectuado y el tiempo invertido rompan el nexo causal necesario con la ida al trabajo.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2019, rec. núm. 2505/2018)

JUZGADO DE LO SOCIAL -GUÍA-

Estados de ansiedad y depresión derivados de conflictividad laboral: las indemnizaciones por daños morales siguen con la tendencia alcista (en el caso 20.000 euros para cada trabajador)

Prevención de riesgos laborales. Trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo. Responsabilidad por incumplimiento. Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria. Alegación de conductas irrespetuosas y vejatorias llevadas a cabo por parte de quien ejercía las labores de director del centro educativo en el que prestaban servicios como profesoras y miembros de la junta directiva las demandantes. Se pretende una indemnización de 80.000 euros para cada una: 40.000 euros en concepto de daños para la salud y otros 40.000 euros en concepto de daño moral y social.

No cabe sino declarar la insuficiencia de la actuación llevada a cabo por la Administración, puesto que, existiendo un conflicto vivo y manifiesto en el centro escolar, las medidas deberían ir dirigidas a la resolución efectiva del mismo. En el ámbito de esta conflictividad laboral, debe presumirse que cada una de las partes implicadas actúa en la creencia de que le asiste la razón en sus reclamaciones, por lo que la apelación a la colaboración en la resolución del conflicto a las mismas no ha resultado efectiva. En la oposición de la Administración demandada late que el enquistamiento del conflicto en el centro educativo se debe a la propia actuación de las trabajadoras, quienes han manifestado su disconformidad con los tres equipos directivos sucesivos del centro, pero, incluso en dicho supuesto, debiera haber adoptado medidas preventivas concretas para evitar la continuación del conflicto. Y es que dicha situación de conflicto, evidentemente, ocasiona a las partes implicadas un deterioro de su ámbito de trabajo, con las consecuencias derivadas del mismo en cuanto a la salud de los trabajadores. En el presente caso, el daño moral denunciado debe declararse acreditado, fijándose prudencialmente el importe de la indemnización que corresponde a cada una de ellas en 20.000 euros.

(SJS n.º 6 de Santander, de 10 de julio de 2018, núm. 262/2018)